



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“LA REMUNERACIÓN Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA EMPRESA  
CHALLAMAYO INGENIERO SRL EN EL AÑO  
2018”

Trabajo de investigación para optar al grado de:

**Bachiller en** Contabilidad y Finanzas

**Autores:**

Nelver Milquer Davila Salas

Patty Yoana Pairazaman Chavez

**Asesor:**

C.P.C. Joberth Vargas Figueroa

Cajamarca - Perú

2020

## DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a nuestra familia, por su apoyo incondicional, a los docentes de la UPN por los conocimientos que nos brindaron para formarnos como profesionales y recibir una formación académica integra.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a la empresa Challamayo Ingenieros que nos dio su apoyo para  
elaborar nuestro trabajo de investigación.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>11</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>13</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>18</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>20</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>23</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

**TABLA N° 1:** Revisión Sistemática.

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dispersión de las variables incentivo a los trabajadores y desempeño laboral.

Figura 2. Dispersión de las variables condiciones del medio ambiente físico y desempeño laboral.

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realiza en desarrollo del tema la remuneración y su influencia en el desempeño de los colaboradores, lo cual es una inquietud para el desarrollo de los trabajos en las empresas. Al respecto la teoría de José & Josue, es un referente importante que señala la remuneración como un salario base para el pago de los incentivos.

De la información recaudada puedo aportar que las empresas en la actualidad lejos de compensar el buen desempeño que puedan brindar los colaboradores se centran en crear estrategias para sus negocios, de crecimiento, de venta, de marketing, de fidelización de sus clientes, etc. olvidándose de crear estrategias de compensación para sus colaboradores. Siendo esto una debilidad grande para retener a su mejor talento humano.

Como objetivo principal se revisará literaturas existentes para explicar la importancia de la remuneración y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa.

Los resultados recopilados concluyen que existe una correlación entre la remuneración y el desempeño laboral, información importante para desarrollar la siguiente investigación.

**PALABRAS CLAVES:** Remuneración, Desempeño laboral, Colaboradores

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones ya no solo pueden considerar al trabajador como un elemento más de la empresa, por el contrario deben ser considerados como el elemento más importante de la organización perseverando en conseguir los estándares de rendimiento y desempeño más altos, descubriendo talentos y conservándolos evitando la rotación de empleados que pueda haber dentro de una organización. (Sanchez de la Vega, 2015).

Por lo planteado líneas arriba, el objetivo de este trabajo de investigación es la revisión de la literatura existente sobre la remuneración y su influencia en el desempeño laboral, pasando primero por los antecedentes de investigaciones referidos al tema, luego se abordan las definiciones que los autores tienen sobre la remuneración, bajo qué condiciones se aplica la remuneración de los colaboradores, y que factores influyen sobre el mismo. También se aborda la definición de desempeño laboral y los métodos de evaluación. Finalmente en el estado del arte se considera la variable remuneración como énfasis de la diferencia que existe con respecto al término desempeño. En el final del desarrollo de esta investigación, se trata la discusión entre lo que se ha revisado en información y se contrasta con aquellas que refutan las mismas, haciéndose hincapié en que si realmente se debe hacer a un colaborador muy reconocido según el desempeño de sus labores sin que esto genere una dependencia fuerte de la empresa con él, o incluso si se reemplaza los incentivos monetarios por herramientas motivacional, dando como resultado un buen desempeño de sus colaboradores generando rendimiento y productividad para las empresas.

Es entonces que surge la interrogante ¿Cómo la remuneración influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa?



Si la empresa tiene entre sus colaboradores un talento humano satisfecho y fidelizado, con actitudes resaltantes, no existirá competencia alguna que pueda atraerlo, y su desempeño se realizará en beneficio de la empresa, generando una mayor rentabilidad para la misma. Para revisar el procedimiento revisar los artículos:

En los antecedentes locales en cuanto a remuneración Larico (2015) en Juliaca, investigación titulada "Factores Motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Román – Juliaca 2014" esta investigación concluye que el pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador además de proporcionar el trabajo para el cual el trabajador ha sido contratado. La remuneración en nuestra legislación reviste especial importancia, por lo cual el legislador se ha preocupado de dictar una serie de normas que tienden a su adecuada protección, también define al desempeño laboral como el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Otro antecedente importante es la investigación realizada en la Universidad Católica San Pablo en Arequipa, titulada "Impacto de la Remuneración percibida sobre la satisfacción Laboral en las Familias del Nivel Socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016" tesis que tiene como objetivo primordial Analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, donde se define que Con la remuneración monetaria el trabajador adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros. Aquellas organizaciones que pagan bajas retribuciones de dinero consiguen aliados débiles en compromiso y cuyos pensamientos están centrados en la sobrevivencia y no en la productividad

Respecto al desempeño laboral, a nivel internacional resalta Sum M. (2015) con su Tesis titulada: "Motivación y Desempeño Laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango en Guatemala, quien concluye que el objetivo de una evaluación del desempeño laboral consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio de la presente investigación es la revisión sistemática de la literatura científica, donde hemos resaltado 5 antecedentes más relevantes relacionadas a nuestras dos variantes las cuales nos ayudarán a dar respuesta a nuestra pregunta de investigación, ¿Cómo la remuneración influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Challamayo Ingenieros SRL en el año 2017?

**TABLA N° 1:** Revisión Sistemática.

ITEM	AUTOR	TITULO-TESIS	LINK	AÑO
	Monica Ivette Sum Mazariegos	Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)	<a href="http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesis/cem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf">http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesis/cem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf</a>	2015
2	Valentin Rodriguez, Hugo Americo	Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a>	2017
3	Ikoll Joseph Benites Maquina	Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Consorcio la Arena S.A.C.	<a href="http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2012
4	Valentin Rodriguez, Hugo Americo	Gestion del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016	<a href="http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y">http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&amp;isAllowed=y</a>	2017

5	Ana Teresa Estefanía Barriga Flores, Alejandra Madeleine Rendón Morán	"IMPACTO DE LA UNERACIÓN PERCIBIDA RE LA SATISFACCIÓN DRAL EN LAS FAMILIAS NIVEL IOECONÓMICO C DEL RITO DE AREQUIPA, "	<a href="http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_A&lt;br/&gt;NA_IMP.pdf">http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_A NA_IMP.pdf</a>	2016
---	--------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------

(Elaboración Propia)

Se realizó y analizó cada documento de los se clasificó en primer lugar 10 antecedentes locales, 20 antecedentes nacionales y 20 antecedentes internacionales, los cuales se clasificaron según las que se relacionaban a las 2 variables y tema de estudio, descartando investigaciones que se alejaban del tema de estudio, considerando así solo 4 tesis nacionales y 1 internaciones, las cuales contienen resultados importantes que aportarán y serán de gran ayuda para la realización de la investigación.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

De los antecedentes recaudados Sum M. (2015) con su Tesis titulada: “Motivación y Desempeño Laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango en Guatemala, quien nos muestra los siguientes resultados

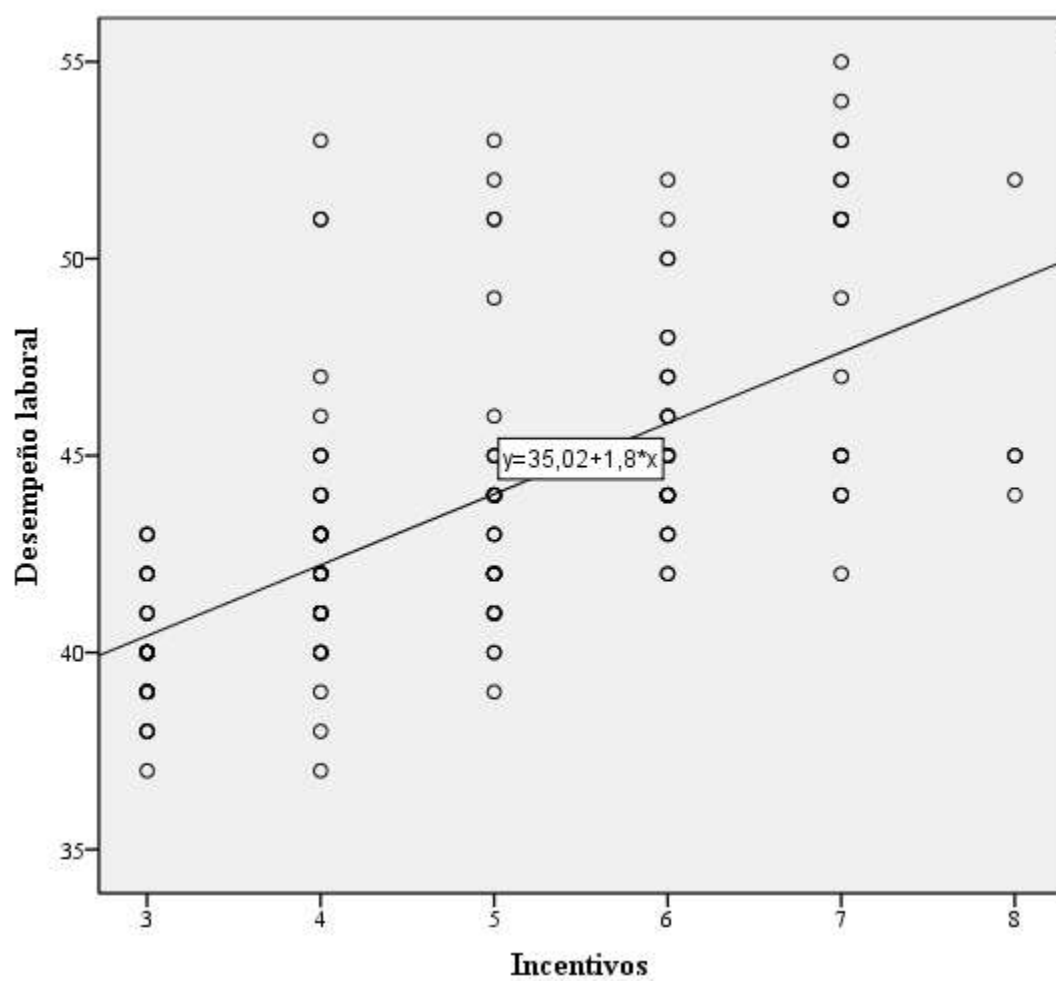


Figura 1. Dispersión de las variables incentivo a los trabajadores y desempeño laboral.

La figura 2 evidencia una distribución directa, existiendo poca dispersión entre los puntos, lo cual permite afirmar que existe correlación entre las variables.

Variable Desempeño laboral

Variable Condiciones del medio ambiente físico

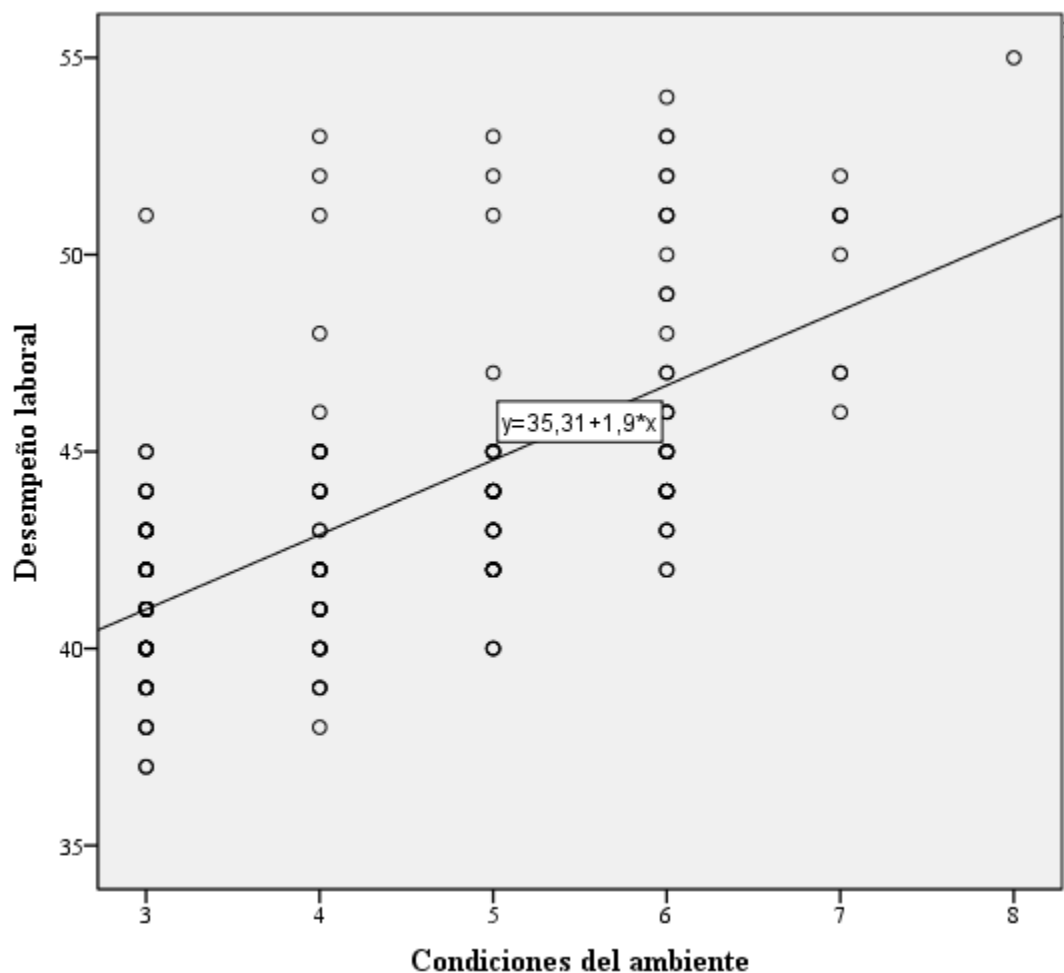


Figura 2. Dispersión de las variables condiciones del medio ambiente físico y desempeño laboral.

La figura 4 evidencia una distribución directa, no existiendo mucha dispersión entre los puntos, lo cual permite afirmar que existe correlación entre las variables.

De la investigación realizada en la Universidad Católica San Pablo en Arequipa, titulada "Impacto de la Remuneración percibida sobre la satisfacción Laboral en las Familias del Nivel Socioeconómico C del Distrito de Arequipa, 2016" tesis que tiene como objetivo primordial Analizar el impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del Distrito de Arequipa, se resalta los siguientes resultados:

#### 1. Análisis y discusión de resultados:

El objetivo de este capítulo es analizar la parte cuantitativa de la investigación para poder obtener resultados, con los cuales, se pueda trabajar en las conclusiones y las recomendaciones.

En la parte cuantitativa se analizará las encuestas aplicadas a las 382 cabezas de familia de la muestra del distrito de Arequipa. La finalidad de este análisis será estudiar cada una de las variables que se aplicaron en las encuestas para determinar cuáles son los factores que impactan a la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C.

#### Monto del salario actual

Cuadro No. 1: Montos de la remuneración actual Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Menos de S/.850	14	4%

De S/.850 a S/.1000	86	24%
De S/.1001 a S/.1300	16	4%
De S/.1301 a S/.1500	129	32%
De S/.1501 a más	137	36%
Total	382	100%

#### Resultados:

En la gráfica de la pregunta 1 se puede observar que el 36% de las cabezas de familia reciben una remuneración que se encuentra sobre los S/.1501, el 32% se encuentra entre S/. 1 301 y S/. 1 500, el 24 % se encuentra entre S/. 850 y S/. 1 000, el 4% se encuentra entre S/. 1 001 y S/. 1 300 y el otro 4% está por debajo de S/.850.

En el distrito de Arequipa se puede apreciar una gran diferencia entre la remuneración percibida y una variabilidad de salarios que dependen de algunos factores o requisitos que tienen las personas para adquirir el derecho a recibir un pago.

Los salarios varían desde menos del mínimo que es S/.850.00 hasta más de S/.1501 dentro del segmento del nivel socioeconómico C, es por eso, que las familias que pertenecen a ese sector, normalmente tienden a considerar a la educación como medio para generar ingresos, es decir, los integrantes de las familias normalmente tienen estudios superiores o técnicos porque consideran que el tener educación es un medio importante para poder conseguir empleo y poder así en un futuro tener un mejor poder adquisitivo.

Las personas que perciben menos del mínimo, normalmente son jóvenes que están estudiando o mayores que no tuvieron la oportunidad de estudiar por eso consiguen trabajos



momentáneos sin poder recibir todos los derechos como trabajador y mayormente es porque desean obtener experiencia o para poder apoyar al ingreso familiar, es por eso, que dentro de los 382 encuestados solo 14 personas perciben ese monto de remuneración.

Las personas que perciben entre S/.850.00 a S/.1000.00, son quienes tienen estudios superiores o técnicos, llamados también practicantes, estas personas empiezan a ingresar al ambiente laboral y tienden a ganar más experiencia que satisfacción laboral, por eso dentro del número de personas encuestadas, solo 86 perciben dicho monto salarial.

Las personas que perciben entre S/.1001.00 a S/.1300.00, son aquellos que ya han tenido anteriormente una experiencia laboral y comienzan a tener más gastos porque en su mayoría tienen familia propia, también comienzan a entrar al mundo financiero y son posibles clientes de cuenta, por eso dentro de los encuestados solo 16 personas se encuentran en este medio transitivo.

Las personas que perciben entre S/.1301.00 a S/.1500.00, son quienes mayormente cuentan con familia y tienden a comenzar a estudiar especialidades, maestrías, doctorados, etc. Para poder obtener ascensos o mejores ofertas de trabajo, dentro de los encuestados solo 129 cumplen con esos requisitos.

Las personas que perciben más de S/.1501.00, son aquellos que tienen más años de experiencia y han cambiado de trabajo más de 2 veces durante todo su periodo laboral, estas personas se encuentran con mejor estabilidad económica, dentro de las personas encuestadas, se encuentran 137 que se perfilan dentro de esta categoría.

Finalmente, se puede apreciar que en el distrito de Arequipa, existen más personas pertenecientes al nivel socioeconómico C; también nos indica que existe empleo y una remuneración de acuerdo al mercado en el distrito.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación tuvo como propósito analizar el impacto de la remuneración percibida en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa. Sobre todo, se pretendió determinar la satisfacción laboral, lo cual, deja ver la importancia que la cabeza de familia da a la remuneración vs satisfacción, estando o no satisfecho con el trabajo que desempeña, por lo tanto se puede apreciar los tres tipos de remuneración existentes:

La Remuneración Monetaria es aquella que las empresas ofrecen a sus trabajadores por el desempeño de sus actividades y sirve para cubrir las necesidades básicas del hogar; la Remuneración Psicológica es el reconocimiento que la empresa da al trabajador por un buen desempeño o por haber cumplido las metas establecidas y finalmente la Remuneración Espiritual es cuando la empresa le ofrece un progreso continuo con capacitaciones y oportunidades de recreación al empleado.

De los resultados obtenidos de esta investigación, se pudo apreciar que las familias del NSE C, consideran de mayor importancia la remuneración monetaria por ser de supervivencia mientras que las demás no son muy consideradas por ser de poca disponibilidad y de no conocimiento, es decir; la remuneración psicológica no siempre es ofrecida por las empresas por ser tema de aumento de salario por un reconocimiento a su trabajador y la remuneración espiritual no acontece porque dichas empresas piensan en su trabajador como objeto que puede ser remplazado por la demanda del mercado, no ofreciendo oportunidades de crecimiento personal y profesional.

Así mismo, el 63.75% de las familias del NSE C se encuentran parcialmente satisfechas con su trabajo y lo califican de "BUENO" sin embargo cambiarían su actual trabajo por un mejor salario. También se pudo apreciar que el salario actual solo les sirve para cubrir las necesidades básicas del hogar dejándolos sin la posibilidad de comenzar a

ahorrar para el futuro. Por lo tanto, se podría decir que las familias de estudio se encuentran insatisfechas y por consecuencia no desempeñan su labor en su totalidad.

### Conclusiones

- La remuneración percibida tiene un impacto negativo sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa, dado que según la encuesta el 63.75% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como "bueno", sin embargo el 87.50% de las personas cambiarían de trabajo por una mejor remuneración.
  
- ☐ Se establece que la remuneración espiritual y psicológica no son consideradas tan importantes como la remuneración monetaria para las familias del nivel socioeconómico C, puesto que según en la encuesta realizada, ellos consideran de mayor importancia obtener ingresos que les permitan cubrir las necesidades básicas de su hogar.
  
- ☐ El 68% de familias del nivel socioeconómico C se consideran insatisfechas con la remuneración monetaria percibida actual porque no cubre las necesidades básicas de su hogar, es por eso que un aumento en dicha remuneración mejoraría su nivel de satisfacción laboral y por ende la calidad de vida de sus integrantes.
  
- ☐ Las familias del nivel socioeconómico C que consideran que su remuneración monetaria no satisface las necesidades básicas de su hogar, (pero aun así no abandonarían su actual trabajo), creen no cumplir con los requisitos y expectativas de la demanda laboral de hoy en día y eso ocasiona que no se arriesguen a abandonar su actual trabajo, llegando a conformarse con beneficios intrínsecos.

## REFERENCIAS

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL\\_MillanLobatonJannet\\_MonteroCajusaolMarilyn.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf)

[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA\\_JOSE\\_SATISFACCION%20LABORAL\\_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCION%20LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/127/1/TL\\_Uceda\\_Pintado\\_IndiraLizeth.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/127/1/TL_Uceda_Pintado_IndiraLizeth.pdf)

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL\\_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf)

[http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/850/1/TL\\_RodriguezEnriquezChristiamLeonardo.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/850/1/TL_RodriguezEnriquezChristiamLeonardo.pdf)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO\\_LEYTON\\_MEZA\\_SAENZ\\_SATISFACCION\\_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6527/ARRUE\\_GARCIA\\_ITALO\\_INFLUENCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6527/ARRUE_GARCIA_ITALO_INFLUENCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON\\_LUNA\\_GISSELLE\\_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7170/BALTAZAR\\_MELGAREJO\\_ARMANDO\\_RELACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7170/BALTAZAR_MELGAREJO_ARMANDO_RELACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASATILLO\\_DAVILA\\_NATALIA\\_CLIMA\\_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASATILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes\\_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez\\_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River\\_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4491/Torres\\_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4491/Torres_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/414/Valencia\\_pp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/414/Valencia_pp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/594638/TE\\_SIS%20FINAL%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/594638/TE_SIS%20FINAL%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621353/TE\\_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621353/TE_SIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa\\_ss.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa_ss.pdf)

[http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella\\_Tesis\\_materia\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_materia_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique\\_Tesis\\_materia\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_materia_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites\\_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3310/benites_ikoll.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N\\_RUELAS\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELAS_JUA_TRA.pdf)

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)

## ANEXOS

### ANTECEDENTES: TESIS NACIONALES

	AUTOR	TITULO TESIS	LINK	AÑO
1	Jannet Del Rocío Millán Lobatón Marilyn Bettsey Montero Cajusol	CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ONCORAD DE CHICLAYO DEL 2016	<a href="http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf">http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/822/1/TL_MillanLobatonJannet_MonteroCajusaolMarilyn.pdf</a>	2017
2	ALVA ZAPATA JOSE LUIS JUAREZ MORALES JUNIOR ALEXANDER	RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CHIMU AGROPECUARIA S.A DEL DISTRITO DE TRUJILLO -2014	<a href="http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARI A.pdf">http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARI A.pdf</a>	2014
3	UCEDA PINTADO, INDIRA LIZETH	INFLUENCIA ENTRE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EXTERNO EN LAS POLLERÍAS DEL DISTRITO DE LA VICTORIA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO	<a href="http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/127/1/TL_Uceda_PintadoIndiraLizeth.pdf">http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/127/1/TL_Uceda_PintadoIndiraLizeth.pdf</a>	2013
4	GIOVANNA KARLA VINAZZA AVALOS	INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE ESPARCIMIENTO JOCKEY CLUB – CHICLAYO	<a href="http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf">http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/836/1/TL_VinazzaAvalosGiovannaKarla.pdf</a>	2016
5	Christiam Leonardo Rodriguez Enriquez	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE COMIDA RÁPIDA PIZZA HUT CHICLAYO -2016	<a href="http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/850/1/TL_RodriguezEnriquezChristiamLeonardo.pdf">http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/850/1/TL_RodriguezEnriquezChristiamLeonardo.pdf</a>	2017

6	Ronald Alfaro Salazar Sara Leyton Girón	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSTGRADO SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON ALGUNAS VARIABLES OCUPACIONALES EN TRES MUNICIPALIDADES	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2012
7	ITALO CARLOS ARRUÉ GARCÍA	INFLUENCIA DE LA SATISFACCION CON LA VIDA Y LA SATISFACCION LABORAL EN EL RENDIMIENTO: UNA APROXIMACIÓN EXPERIMENTAL	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6527/ARRUE_GARCIA_ITALO_INFLUENCIA.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6527/ARRUE_GARCIA_ITALO_INFLUENCIA.pdf?sequence=3&amp;isAllowed=y</a>	2015
8	GISSELLE LILIANA CHACÓN LUNA	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7439/CHACON_LUNA_GISSELLE_LIDERAZGO.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2016
9	ARMANDO ULISES BALTAZAR MELGAREJO	RELACIÓN ENTRE EL NÚCLEO DE AUTOEVALUACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7170/BALTAZAR_MELGAREJO_ARMANDO_RELACION.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/7170/BALTAZAR_MELGAREJO_ARMANDO_RELACION.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2016
10	NATALIA FRANCESCA CASTILLO DÁVILA	Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2014
11	Patricia Jeanette REYES ROBLES	Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7146/Reyes_rp.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2017
12	Sheila Melissa Vásquez Sosa	Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2017
13	Ivette Shirly Rivera Rodenas	Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal asistencial del Centro Quirúrgico, en el Hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, 2015	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5287/River_ri.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2016
14	Torres Alarcón, Fernando	Relación entre satisfacción laboral y amabilidad rasgo del colaborador interno en el hospital Edgardo Rebagliati Martins Lima – Perú	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4491/Torres_af.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4491/Torres_af.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2015



15	Valencia Pomareda, Pedro Herbert Jaime	Estilos gerenciales y satisfacción laboral	<a href="http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/414/Valencia_pp.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/414/Valencia_pp.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2008
16	ALEX ALFREDO OSCCO LÓPEZ	DETERMINAR LA RELACIÓN ENTRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/594638/TESIS%20FINAL%204.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/594638/TESIS%20FINAL%204.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2015
17	Gladys Cristina Farro Laza y Sofia de Milagros Castillo Rodas	IMPACTO DEL REVERSE MENTORING EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE RECURSOS HUMANOS DE UNA ENTIDAD FINANCIERA DEL ESTADO	<a href="https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621353/TESIS.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621353/TESIS.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2016
18	Lapa Salinas, Luz Rosanna	La responsabilidad social empresarial frente a la colectividad laboral en el Perú	<a href="http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa_s.pdf">http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1135/1/lapa_s.pdf</a>	2014
19	Cainicela Ramírez, Fiorella Johanna Pazos Egúsquiza, Patricia Juliana	LA RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL, COMPROMISO ORGANIZACIONAL E INTENCIÓN DEROTACIÓN EN PROFESIONALES DE UNA EMPRESA MINERA EN EL PERÚ	<a href="http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2016
20	Beltrán Maldonado, Enrique Alfonso Palomino Llanos, Melba Ruth	Propuesta para mejorar la satisfacción laboral de una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral	<a href="http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	2014

### ANTECEDENTES: TESIS INTERNACIONALES

ITEM	AUTOR	TITULO-TESIS	LINK	AÑO
1	Woyecheszen, Sergio	Heterogeneidad Estructural e informalidad laboral en Argentina	<a href="http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0675_WoyecheszeS.pdf">http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0675_WoyecheszeS.pdf</a>	2011
2	Filippi, Graciela Leticia	El significado y el valor del trabajo en distintos grupos socio laborales de Argentina en los albores del siglo XXI	<a href="http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190_FilippiGL.pdf">http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1190_FilippiGL.pdf</a>	2008
3	Herger, Natalia	Los jóvenes y adultos con bajo nivel educativo enfrentando la fragmentación de los sistemas de educación y formación para trabajo : las políticas de reconocimiento de saberes delos trabajadores como campo relativo y conflictual	<a href="http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1679">http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1679</a>	2012
4	Segade, José Luis	Satisfacción laboral, un enfoque bidimensional : repercusión de la importancia asignada por el trabajador a cada una de las facetas del puesto de trabajo	<a href="http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1259_SegadeJL.pdf">http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1259_SegadeJL.pdf</a>	2016
5	Rapalo, María Ester	Patrones unidos durante los gobiernos radicales : la asociación del trabajo (1916-1930)	<a href="http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1881">http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/1881</a>	
6	Martínez Bonora, María Virginia	Inmigración, trabajo y racismo en Argentina	<a href="http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/866">http://repositorio.filo.uba.ar/handle/filodigital/866</a>	2007
7	Aedo Paladino, Patricia	strés en mujeres con trabajo remunerado y no remunerado	<a href="http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-29817?func=full-set-set&amp;set_number=092297&amp;set_entry=000002&amp;format=999">http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-29817?func=full-set-set&amp;set_number=092297&amp;set_entry=000002&amp;format=999</a>	2018
8	Anastacio Bustos, Yadira	La Organización internacional del trabajo y la problemática del trabajo infantil indígena en el sector agrícola de Guatemala 2010-2015	<a href="http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-27816?func=full-set-set&amp;set_number=092212&amp;set_entry=000004&amp;format=999">http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-27816?func=full-set-set&amp;set_number=092212&amp;set_entry=000004&amp;format=999</a>	2018

9	Bañuelos Piñón, Mirna	Salud en el trabajo: propuesta para vendedores en la industria farmaceutica	<a href="http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-32118?func=full-set-set&amp;set_number=092371&amp;set_entry=000008&amp;format=999">http://oreon.dgbiblio.unam.mx/F/IKIDUR3JHTJY4UDV4VPY5GVAPNLE2L7U8YY97YGN32HD93B3XK-32118?func=full-set-set&amp;set_number=092371&amp;set_entry=000008&amp;format=999</a>	2018
10	Silvia María Fuentes Navarro	SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD" (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO	<a href="http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf">http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf</a>	2012

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** "REMUNERACIÓN JUSTA DE LOS COLABORADORES QUE REALIZAN ACTIVIDADES QUE AGREGAN VALOR EN LA EMPRESA CHALLAMAYO INGENIEROS S.R.L. -CAJAMARCA"

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICION DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INFORME DE PREGUNTAS
<b>Pregunta General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>REMUNERACIÓN JUSTA DE LOS COLABORADORES</b>					
¿Es justa la remuneración de los colaboradores que realizan actividades que agregan valor en la Empresa Challamayo Ingenieros SRL - Cajamarca?	Determinar una remuneración justa de los colaboradores que realizan actividades que agregan valor en la empresa Challamayo Ingenieros S.R.L. - Cajamarca	Retribuir con una remuneración justa a los colaboradores que realizan actividades que agregan valor en la empresa Challamayo Ingenieros SRL		La función remunerativa busca la determinación objetiva del salario base, de los incentivos de los planes y beneficios, de las jubilaciones, de promociones justas, en fin de todo cuanto tiene que ver con la gratificación del trabajo. (José & Josue, 2008)	Tipo Legal	Salario Beneficios Jubilación Gratificación	Cuestionario sobre la remuneración de los colaboradores	1. ¿Considera Ud que el trabajo que realiza en la empresa es de mucho valor?  2.
<b>Preguntas Auxiliares</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>	<b>ACTIVIDADES QUE AGREGAN VALOR A LA EMPRESA</b>	Existe un gran número de actividades que no son percibidas por el cliente, pero son necesarias dentro del esfuerzo corporativo para desarrollar la misión, si bien son	Productividad		Cuestionario sobre las labores en la empresa	1. ¿Considera Ud que el trabajo que realiza en la empresa es de mucho valor?

				actividades denominadas secundarias, también hay que asegurar que éstas agreguen valor a los procesos. (Joaquin, Jair Albeiro, & María Isabel, 2013)				
		Las actividades que agregan valor están asociadas a una remuneración que tendría que ser justa en los colaboradores que la realizar en la empresa Challamayo Ingenieros S.R,L. - Cajamarca						